Commission des droits
de la personne
du Québec

éducation

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 1

À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL
GUIDE D'INTERPRÉTATION DE LA CHARTE

85-1903/

[redacted]

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 1

À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL
GUIDE D'INTERPRÉTATION DE LA CHARTE

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 1

À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL SANS DISCRIMINATION

GUIDE D'INTERPRÉTATION DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS

1982

MISE À JOUR EN 1984

Une étude plus exhaustive est à l'origine de ce texte: elle a été réalisée par Louise Varin, sous la direction de Francine Fournier alors directrice du Service de la recherche. Muriel Garon en a fait la rédaction finale. Cette étude a été publiée dans les "Cahiers de la Commission des droits de la personne", no 3, sous le titre "À travail équivalent, salaire égal, sans discrimination".

Un groupe de travail ad hoc les a assistées dans cette étude; il était composé de:

Michel Coutu, Direction de la recherche
Michel Devost, Direction des enquêtes
Joseph Lech, Direction des enquêtes
André Loiselle, Direction de l'accueil et des communications

Nouvelle version mise à jour par Nicole Pothier, Direction de l'éducation

DACTYLOGRAPHIE:
Monique Soulard et Line Laberge

PRÉSENTATION ET
MISE EN PAGE:
Monique Soulard

Toute reproduction, en tout ou en partie, est permise sous la réserve du consentement préalable des auteurs.

DÉPOT LÉGAL: troisième trimestre 1984

Bibliothèque Nationale du Québec
Bibliothèque Nationale du Canada
ISBN2-550-11239-3

TABLE DES MATIÈRES

I Le cadre juridique 8

II Le principe de l'équivalence 11

III L'équivalence: définition des termes 14
- Le cadre physique 14
- L'obligation de payer un salaire égal pour un travail équivalent .16
- Comment évaluer l'équivalence? Quelques exemples 18
- Les exceptions 21

IV L'exercice du droit de gérance 23

V Le mode du règlement des cas litigieux 24
- Quand y a-t-il raison de croire à l'existence de discrimination salariale 25
- Premier examen de la situation ..26
- Qui peut faire une demande d'enquête?.....26
- Recours personnels 28
- Les représailles 29
- L'enquête: les faits à établir .29

- L'enquête: évaluation de l'équivalence 29
- Le fardeau de la preuve 31
- La réparation du préjudice 32
- Délai de prescription 32
- La responsabilité légale 34
- Les étapes du règlement 34
- Tableau: procédure du règlement des litiges 37

Conclusion 38

LIMINAIRE

Ce document fait partie d'une série publiée par la Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec.

Cette série comprend des textes d'analyse et d'interprétation de la Charte, des exposés, des exercices favorisant le développement d'attitudes positives et de pratiques conformes à la *Charte québécoise des droits et libertés*. La Direction de l'éducation a également mis sur pied des programmes de formation et de sensibilisation aux droits de la personne.

Ces documents s'adressent à des secteurs variés de la population. Les principaux domaines concernés sont:

- les droits en milieu scolaire;
- les droits des Autochtones;
- les droits des minorités ethnoraciales;
- les droits judiciaires;

et bien sûr, les droits dans le monde du travail.

De façon générale, les documents publiés visent une meilleure connaissance de la *Charte des droits et libertés du Québec* et initient un changement d'attitudes dans certains secteurs de la société pour rendre la réalité concrète et quotidienne plus conforme à l'esprit et à la lettre de la Charte québécoise.

L'obligation de payer un salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination illégale est inscrite dans la Charte des droits et libertés de la personne.

Quelle est la portée de cette disposition de la loi?

La présente publication répond à cette question. Elle est un outil de travail pour les personnes responsables de l'application ou de la défense de ce principe d'égalité.

I

LE CADRE JURIDIQUE

La Charte des droits et libertés de la personne est une loi adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 27 juin 1975. Elle est entrée en vigueur le 28 juin 1976 et elle a été amendée en 1982.

La Commission des droits de la personne est l'organisme créé par cette loi pour promouvoir, par toutes les mesures appropriées, les principes contenus dans la Charte, pour exercer les pouvoirs et pour exécuter les devoirs qui y sont prescrits (article 66).

Toutes les activités de juridiction provinciale sont soumises aux règles inscrites dans la Charte. La Charte lie donc les individus, les groupes, les entreprises, les organismes, etc.; elle lie également le gouvernement.

L'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne définit le principe de l'égalité. À ce principe, se rattache l'interdiction de faire de la discrimination*.

> *Article 10:*
> *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.*
>
> *Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*

Le travail constitue un secteur privilégié pour l'application du droit à l'égalité. La Charte précise que l'interdiction de faire de la discrimination s'applique à l'ensemble des situations vécues dans le monde du travail:

---

* Le terme "discrimination" sera employé dans ce sens tout au cours du texte qui suit.

- l'affichage et la publication des offres d'emploi;
- les clauses d'une convention collective;
- l'embauche;
- l'apprentissage;
- la durée de la période de probation;
- la formation professionnelle;
- la promotion;
- la mutation;
- le déplacement;
- la mise à pied;
- la suspension;
- le renvoi;
- les conditions de travail;
- l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi;
- l'admission et la participation aux associations d'employeurs ou de salariés;
- les services offerts par les bureaux de placement.

L'article 19, quant à lui, précise les conditions d'exercice du droit à l'égalité au plan du salaire.

Article 19:
Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Il est fréquent de constater qu'un manquement à cet article - qui révèle un climat de discrimination dans un milieu de travail - ne s'accompagne pas d'autres pratiques discriminatoires.

II Le principe de l'équivalence

Pourquoi le législateur a-t-il voulu accorder une place spéciale à la protection contre la discrimination salariale? Le salaire n'est-il pas déterminé de façon objective par les lois du marché ou les règles de la négociation?

Malgré une impression d'objectivité, les règles utilisées pour fixer le niveau de salaire des divers postes sont influencées par toutes sortes de facteurs

qui n'ont rien à voir avec les fonctions concernées et leurs exigences. Il en résulte souvent un traitement discriminatoire de vastes catégories de personnes.

Les règles du marché et les perceptions sociales sont étroitement liées dans la détermination de la valeur d'un emploi.

> *Par exemple, la fonction de commis de banque s'est nettement dévalorisée lorsqu'elle est passée d'un poste majoritairement occupé par les hommes à un poste majoritairement occupé par les femmes.*

Dans la plupart des cas, la discrimination n'est pas rattachée à une mauvaise volonté individuelle mais plutôt à des habitudes et à des règles de fonctionnement apparemment neutres qui se sont tissées au cours de l'histoire particulière d'une organisation.

Divers organismes internationaux et nationaux ont voulu contribuer à trouver une solution à ce problème. Ainsi, le principe de l'égalité de rémunération sans discrimination pour un travail de valeur égale a été incorporé en 1951 dans la Convention no 100 de l'Organisation internationale du travail. Plus de 90 pays l'ont par la suite ratifiée, dont le Canada en 1972.

La législation québécoise a voulu spécifier le cadre à l'intérieur duquel le principe s'applique. Elle ne s'est pas limitée à parler d'un salaire égal pour un travail égal. L'expérience de tous les pays a, en effet, permis de démontrer l'insuffisance d'une telle approche: comme certains postes sous-évalués sont réservés à des groupes particuliers, il est souvent impossible de comparer leur niveau de rémunération à celui d'autres postes. C'est le phénomène des ghettos d'emplois.

Par exemple, dans certaines usines, les postes d'emballeuses sont réservés aux femmes. Si on se limitait à parler de salaire égal pour un travail égal, ces postes ne pourraient être comparés à ceux de manutentionnaires réservés aux hommes. De la même façon, dans certains bureaux, les postes de secrétaires réservés aux femmes ne pourraient être comparés à ceux de commis ou de techniciens en gestion réservés aux hommes, etc.

Certaines difficultés surgissent toutefois quand on passe de la notion étroite de salaire égal pour un travail égal à celle plus large de salaire égal pour un travail équivalent. Ces difficultés sont liées principalement à la mesure de l'équivalence de postes différents.

Il a donc été nécessaire pour la Commission des droits de la personne de choisir des instruments de mesure pour comparer des postes différents et pouvoir ainsi trancher les cas litigieux. L'objectif poursuivi par la Commission, dans l'utilisation de ces instruments, est de s'assurer qu'aucun critère discriminatoire n'intervient dans l'évaluation du travail accompli.

Les informations qui suivent permettront de mieux préciser le sens des principes inscrits à l'article 19 et l'orientation de la Commission des droits de la personne quant à leur application.

III L'équivalence: définition des termes *

Le cadre physique

Les termes "employeur", "même endroit" et "membres de son personnel" précisent le cadre physique de l'application de l'article 19.

* Cette partie du texte se retrouve également dans "À travail équivalent, salaire égal. Résumé de l'article 19", Document no 2 de la série "Les droits et le monde du travail".

L'employeur

L'employeur est une personne physique ou morale qui fait exécuter, moyennant rémunération, un travail par une ou des personnes qui lui sont subordonnées et dont il assume la responsabilité vis-à-vis les tiers quand elles agissent sous son autorité.

Le même endroit

La notion de même endroit désigne un ensemble d'installations possédant tous les éléments nécessaires à un fonctionnement autonome et différencié. Cette notion n'est donc pas comprise ici au sens restreint d'endroit physique.

Les membres de son personnel

Cette expression s'applique à toute personne qui occupe un emploi ou remplit une fonction pour le compte d'un employeur; elle comprend le personnel de cadre et de gérance et inclut les employés temporaires.

L'ensemble de ces définitions - notion d'employeur et obligation qui lui est imposée de payer un salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination - s'étendent, au-delà des frontières physiques d'un établissement, à toutes les installations d'un même employeur qui entretiennent entre elles des relations de dépendance organique.

L'obligation faite à l'employeur s'étend également à tous les membres de son personnel, au-delà des frontières des unités de négociation.

L'obligation de payer un salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination

Le contenu de l'obligation qui est faite à l'employeur peut être comprise par la combinaison de trois termes: celui de "discrimination", de "traitement ou salaire égal" et celui de "travail équivalent".

La discrimination

Il y a infraction à l'article 19 si la différence des salaires peut être attribuée à la discrimination fondée sur:

- *la race*
- *la couleur*
- *le sexe*
- *l'âge sauf dans la mesure prévue par loi*
- *la grossesse*
- *l'orientation sexuelle*
- *l'état civil*
- *la religion*
- *les convictions politiques*
- *la langue*
- *l'origine ethnique ou nationale*
- *la condition sociale*
- *le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap*

Le traitement ou salaire

Le traitement ou salaire inclut:

- *la paye de base de l'employé/e et*
- *les compensations ou avantages à valeur pécuniaire se rapportant à l'emploi (article 56(2)).*

Le travail équivalent

Pour qu'il y ait infraction à l'article 19, la discrimination dans le salaire doit porter sur des postes "équivalents". Des postes sont dits équivalents dans trois types de situations:

- *s'ils comportent des tâches absolument identiques*
- *si la plus grande partie des tâches qu'ils comportent sont identiques*
- *dans les cas où les tâches sont différentes, si la valeur globale de ces tâches est sensiblement la même.*

L'obligation de payer un salaire égal porte sur la combinaison de ces éléments.

Comment évaluer l'équivalence? Quelques exemples

- **Lorsque les tâches sont identiques, l'équivalence est évidente.**

> *<u>Exemple de travail absolument identique</u>: une convention collective signée en 1978 prévoyait un salaire de 7,45 $ l'heure pour les conducteurs de machines à couper des rabats. Le salaire des conductrices de ces mêmes machines, dans la même entreprise, était fixé à 7,11 $ l'heure. Pour un travail identique, il y avait donc 0,34 $ de différence l'heure, soit une différence annuelle de plus de 700 $. L'égalité salariale a été rétablie suite à une intervention de la Commission.*

- **Lorsque, à l'intérieur de postes similaires, certaines tâches sont différentes, les tâches effectuées de façon principale et habituelle devront être similaires pour que les postes soient jugés équivalents.**

Exemple de travail pour la plus grande partie identique: dans une entreprise, les opératrices recevaient, en janvier 1977, 5,19 $ l'heure alors que les opérateurs obtenaient 5,57 $. Le travail des hommes et des femmes était le même, sauf au cours d'une période d'environ une heure 15 minutes par jour (15% du temps). Ces tâches ont été considérées comme équivalentes et la parité salariale rétablie.

• Lorsque les postes eux-mêmes sont différents, leur équivalence peut être déterminée à l'aide des facteurs suivants:

- les habiletés c'est-à-dire les capacités intellectuelles, techniques ou professionnelles, etc., requises pour l'accomplissement d'un travail;
- les responsabilités à l'égard des personnes, de l'équipement, des matériaux, des produits, etc.;
- les efforts, c'est-à-dire les exigences physiques et mentales liées au travail, par exemple, les exigences visuelles, la dextérité manuelle, etc.;
- les conditions de travail concernant le milieu physique ou l'environnement de travail de même que les risques professionnels occasionnés par l'exercice du travail.

Lorsque la valeur globale de ces facteurs est la même, deux postes peuvent être dits équivalents. En cas d'incertitude, cette valeur peut s'établir à l'aide de systèmes d'évaluation des emplois. Les systèmes dits quantitatifs offrent une plus grande précision et assurent une meilleure possibilité de vérification de l'évaluation.

Exemple de travail équivalent: dans une entreprise, un employeur évaluait les tâches de ses employé/e/s à l'aide d'un système de pointage. Le travail des téléphonistes-réceptionnistes, accompli par des femmes, et celui des jalonneurs, accompli par des hommes (qui assistent l'arpenteur pour marquer les dénivellations, les limites et les repères du terrain) avaient été évalués tous deux à 120 points. Même si les habiletés et les conditions de travail étaient très différentes dans les deux cas, au total la valeur de ces deux postes était la même. Pourtant, les téléphonistes-réceptionnistes gagnaient 244,00 $ par semaine et les jalonneurs 253,00 $. L'égalité salariale dût être rétablie.

Nous avons utilisé des exemples de discrimination vécue par des femmes. Il y aurait aussi discrimination salariale pour un travail équivalent, si l'inégalité était basée sur le fait d'être Autochtone, Noir, immigrant, ex-détenu, handicapé...

L'article 19 reconnaît toutefois une série de situations où des différences de traitement ou de salaire ne pourraient être dites discriminatoires: il s'agit des cas où les écarts de rémunération sont basés sur l'expérience, l'ancienneté, la durée de service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire. Ces critères doivent toutefois être communs à tous les membres du personnel.

Les définitions qui suivent précisent l'approche de la Commission des droits de la personne en regard de chacune de ces caractéristiques.

L'expérience

C'est la nature et le niveau des activités de travail relatives à une fonction auxquelles a été exposé un employé ou un salarié au cours de ses années de service, et qui sont pertinentes au poste évalué.

L'ancienneté

L'ancienneté réfère au temps passé dans l'exercice ou l'occupation d'un poste, d'une fonction, d'une profession ou d'un métier dans une entreprise ou un établissement; elle s'exprime en années, en mois et en jours de calendrier.

La durée de service

C'est la période, calculée en nombre et fractions d'années, au cours de laquelle un employé ou un salarié a travaillé pour un employeur ou dans une entreprise, quel que soit le poste ou les fonctions occupées.

L'évaluation au mérite

Il s'agit d'un procédé d'appréciation du personnel qui, à partir de critères pré-établis et connus des membres du personnel, c'est-à-dire rendus publics, permet à la direction du personnel d'évaluer, de façon systématique, la performance individuelle.

La quantité de production

Cette notion réfère aux biens et services qui résultent de l'activité de production: celle-ci se mesure par la quantité obtenue de chacun de ces biens et services.

L'acceptation de ce motif de distinction dans les salaires ne saurait signifier une acceptation, de la part de la Commission des droits de la personne de quotas de productions qui dépassent l'allure normale définie par les physiologistes.

Le temps supplémentaire

Il s'agit des heures de travail effectuées au-delà du nombre d'heures normales, c'est-à-dire au-delà de la norme établie soit par la loi, soit par la convention collective, soit par une politique de compagnie, pour une unité de temps donnée (jour, semaine, mois) et généralement payées à un tarif plus élevé.

IV L'exercice du droit de gérance

L'employeur est le premier concerné par ces questions d'équivalence. La loi lui fait une obligation de payer un salaire égal pour des emplois équivalents sans discrimination. Il est le premier responsable de l'évaluation des emplois, de leur hiérarchisation, de l'allocation de sa masse salariale aux divers niveaux. Il exerce alors son droit de gérance.

La loi lui interdit cependant toute pratique discriminatoire dans l'exercice de ce droit de gérance. Après cinq ans d'existence, la Commission considère que cette obligation devrait être inscrite dans la philosophie animant l'élaboration des politiques de gestion du personnel.

La discrimination peut-elle faire l'objet de négociation et d'ententes individuelles ou collectives?

En aucun cas: la Charte est une loi fondamentale dont les principes ne se négocient pas. Une clause discriminatoire dans un contrat individuel ou une convention collective est nulle et sans effet.

> *Article 13:*
> *Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination.*
>
> *Une telle clause est réputée sans effet.*

L'employeur peut-il invoquer la valeur marchande d'un emploi pour justifier un écart apparemment discriminatoire?

Toute explication à l'aide de la valeur marchande devra être étayée par de sérieuses études de marché. Dans le cas où l'un des postes qui fait l'objet d'une comparaison se situe historiquement dans un ghetto d'emploi (ghetto féminin, par exemple) le recours aux lois du marché ne saurait être accepté. En tout état de cause, la Commission des droits de la personne ne se satisfera pas d'allégations vagues et générales à ce propos puisque les lois du marché perpétuent la discrimination historiquement inscrite dans les structures réglant les conditions de travail.

L'argument des disparités régionales peut-il être invoqué pour justifier des écarts salariaux?

Oui, si la politique est appliquée à l'ensemble du personnel, sans discrimination.

Ces questions sont présentées à titre d'exemple. Plusieurs autres peuvent surgir. Le travail d'éclaircissement de la Commission se fait sur une base continue.

V Le mode de règlement des cas litigieux

Tout manquement à l'article 19 constitue une atteinte à un droit reconnu par la loi. Cette atteinte demande réparation. Le manquement à l'obligation devra être prouvé. Une solution sera ensuite recherchée.

Quand y a-t-il raison de croire à l'existence de discrimination salariale?

Les raisons de croire qu'il y a discrimination surgissent de la comparaison de deux ou plusieurs postes chez un même employeur. Avant de porter plainte, trois aspects de la situation doivent être considérés par le plaignant éventuel:

• l'équivalence des postes: ceux-ci sont soit absolument identiques, soit pour la plus grande part identiques, soit semblables globalement en termes d'habiletés requises, d'efforts exigés par l'emploi, de responsabilités et de conditions de travail. Dans ce dernier cas la comparaison pourra s'effectuer à l'aide du système d'évaluation en place, s'il y en a un;

• l'inégalité salariale: l'un de ces postes reçoit une rémunération moindre;

• la discrimination: l'inégalité salariale est fondée sur un des motifs de discrimination énumérés à l'article 10 de la Charte.

Lorsque ces trois éléments sont réunis, il y a raison de croire à un manquement à l'article 19.

Premier examen de la situation

Les parties peuvent alors tenter de régler le problème localement. La Commission des droits de la personne peut offrir les services de personnes-ressources.

Qui peut faire une demande d'enquête?

Dans les cas où les parties ne pourront s'entendre, la ou les personnes qui se croient lésées pourront déposer une demande d'enquête à la Commission, en vertu de l'article 69:

Article 69:
Toute personne qui a raison de croire qu'elle est ou a été victime d'une atteinte à un droit reconnu aux articles 10 à 19 ou au premier alinéa de l'article 48 peut adresser, par écrit, une demande d'enquête à la Commission.

Tout groupe de personnes peut, de la même manière et aux mêmes conditions, faire une demande d'enquête.

Cette demande pourra également être déposée par une organisation vouée à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupe de personnes: il peut s'agir d'une Ligue des droits, d'un syndicat, d'un organisme privé ou public, etc.

Article 70:
Tout organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupe de personnes, qui a raison de croire que s'est commise une atteinte à un droit visé dans l'article 69, peut également, par écrit, faire une demande d'enquête au nom d'autrui, pourvu que la personne au nom de qui elle est faite y ait consenti par écrit.

Toutefois, si la demande est faite pour le compte d'une personne visée dans l'article 48, tel organisme peut agir sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement de cette personne.

Recours personnels

La victime n'est pas tenue de passer par la Commission pour exercer ses recours. Elle peut s'adresser directement aux tribunaux.

> *Article 84:*
> *La victime peut, si elle le préfère, exercer personnellement les recours prévus par les articles 83 ou 83.2. Lorsque ces recours ont été exercés par la Commission en première instance, la victime peut elle-même se pourvoir en appel. Elle peut, également, en tout état de cause, joindre sa demande à celle de la Commission. Dans ces cas, la Commission doit lui permettre de prendre connaissance de son dossier.*
>
> *Lorsque la victime a joint sa demande à celle de la Commission, celle-ci ne peut se pourvoir seule en appel qu'avec le consentement écrit de la victime.*

Anonymat

Les plaignants peuvent demander l'anonymat, au moins au niveau des enquêtes; cette demande sera accueillie en autant qu'elle est compatible avec l'intérêt public et les exigences de la procédure.

Les représailles

La personne ou le groupe qui porte plainte est protégé par la Charte des droits et libertés contre toutes représailles.

L'enquête: les faits à établir

Suite à une plainte, il y aura enquête en vue de déterminer s'il y a ou non discrimination. Il s'agira alors d'établir ce qui suit:

- Y a-t-il distinction ou préférence basée sur l'un ou l'autre des motifs mentionnés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne à l'occasion de la détermination et du versement de la rémunération?
- Cette distinction ou préférence est-elle la cause de l'écart de rémunération?
- Le travail effectué par les personnes présumément lésées est-il équivalent à celui effectué par les autres personnes concernées?

L'enquête: évaluation de l'équivalence

L'enquête sur cet aspect prendra des formes différentes selon que les postes comparés sont identiques, substantiellement similaires ou de valeur égale.

- Postes identiques: dans ce cas, l'enquête pourra être relativement simple: elle pourra se limiter à la description et à la comparaison des postes.

Ces postes pourront ou non répondre au même titre d'emploi. Il existe, en effet, des postes comportant des titres et des descriptions de tâches différentes mais qui, au niveau de l'exécution, sont tout à fait identiques.

- Postes substantiellement similaires: l'enquête visera à déterminer si la plus grande partie des tâches effectuées de façon principale et habituelle sont similaires.

- Postes différents: l'enquête visera à déterminer si ces postes sont équivalents. À cette fin, l'approche se distinguera selon qu'il existe ou non un système d'évaluation dans le milieu de travail où survient le litige.

  . Dans les cas où un tel système n'est pas utilisé, la Commission utilisera généralement la méthode des points pour faire sa comparaison: il s'agit de la méthode la plus précise dont on dispose pour décrire, analyser et comparer des postes. Dans les cas où une entreprise ne compterait qu'un très faible nombre de postes, une méthode plus simple pourra être utilisée.

  . Dans les cas où les postes sont déjà évalués par l'employeur à l'aide d'un système, ce système sera examiné. En effet, l'existence d'un tel système n'assure pas en soi que la mesure des postes soit vraiment dépourvue de discrimination.

La première tâche de l'enquêteur/trice dans ces situations sera donc de vérifier l'absence de critères discriminatoires dans les différentes étapes de la mise en place du système d'évaluation: description des tâches, choix des facteurs, pondération, etc. Suite à cette vérification, deux situations peuvent se présenter:

a) le système d'évaluation pourra impliquer la dévalorisation systémique de certaines catégories de travailleurs - couvertes par l'article 10; alors il devra être modifié de façon à ce que ces effets soient éliminés. Dans ces cas un autre système pourra être utilisé pour en arriver à une décision au sujet des cas en litige;

b) le système d'évaluation pourra être jugé non discriminatoire; il faudra alors voir s'il est effectivement appliqué de façon non discriminatoire.

Le fardeau de la preuve

Il revient à la Commission d'établir par une enquête si le principe d'égalité de rémunération pour un travail équivalent est appliqué conformément à la Charte des droits et libertés de la personne, c'est-à-dire sans discrimination.

Notons toutefois que, dans les cas où l'employeur invoquera notamment l'une ou l'autre des restrictions de l'article 19 - alinéa 2 - le fardeau de la preuve lui incombera.

La réparation du préjudice

Dans le cas où la plainte sera trouvée fondée, la victime pourra demander la réparation du préjudice. On pourra alors exiger:

- que l'employé/e victime d'une inégalité salariale soit dédommagé/e pour les pertes subies;
- que cette personne reçoive à l'avenir un salaire égal à celui payé pour les postes mieux rémunérés bien qu'équivalents;
- des dommages moraux pourront être demandés ainsi que les dommages exemplaires en cas d'atteinte illicite et intentionnelle.

Délai de prescription

Suivant les règles de la prescription en matière civile, la période pour laquelle des dommages peuvent être réclamés pour un préjudice passé n'excède généralement pas deux ans.

Toutefois l'article 70.1 de la Charte amendée assure une suspension de la prescription pour une durée maximale d'un an à compter du moment où une demande d'enquête est adressée à la Commission.

Article 70.1:
Une demande d'enquête, à compter du moment où elle est adressée à la Commission, suspend la prescription de tout recours civil visant le même objet pour une durée d'une année ou jusqu'à ce que la Commission ait avisé le requérant dans les cas prévus par l'article 79 ou lui ait transmis le résultat de son enquête conformément à l'article 82, selon le moindre de ces délais.

Article 79:
La Commission, lorsqu'elle refuse de faire ou de poursuivre une enquête ou lorsque, après enquête, elle constate que la plainte n'est pas fondée, doit en aviser le requérant et lui en donner les motifs.

Elle peut aussi lui indiquer les autres recours qui pourraient être exercés, s'il en est.

Article 82:
Si la Commission est incapable de conduire les parties au règlement de leur différend, elle transmet aux parties le résultat de son enquête.

Elle peut recommander la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte ou le paiement d'une indemnité, dans un délai qu'elle fixe.

La responsabilité légale

L'employeur sera responsable de ces dédommagements et réajustements.

Les étapes du règlement

- La médiation

La médiation est la première étape de tout règlement après enquête. Cette étape est prescrite à l'article 81 de la Charte: la Commission a l'obligation de tenter d'amener les parties à régler le litige à l'amiable. Des aménagements sont donc possibles au niveau d'un tel règlement: les parties peuvent convenir de privilégier certains types de solution. Il est bien entendu, cependant, qu'un règlement à l'amiable doit toujours tenir compte des dispositions de la Charte qui relèvent de l'ordre public; en d'autres termes, il doit voir à corriger la situation discriminatoire révélée par l'enquête.

> *Article 81:*
> *La Commission doit tenter d'amener les parties à régler leur différend. Si un règlement intervient, les termes doivent en être constatés dans un écrit.*

- Le règlement écrit

Si un règlement intervient, les termes doivent en être constatés dans un écrit (article 81).

- Les recommandations de la Commission

Dans le cas où la tentative de médiation échouerait, la Commission peut adresser des recommandations aux parties pour rétablir la situation dans les délais fixés par elle.

- Le recours au tribunal

Recours civil: si ces recommandations ne sont pas suivies dans le délai fixé, la Commission pourra s'adresser, avec le consentement des personnes lésées, au tribunal pour obtenir une injonction, le paiement d'indemnités, etc.

Recours pénal: la responsabilité pénale de l'employeur est susceptible d'être engagée car il commet une infraction s'il contrevient à l'article 19 de la Charte.

La Commission des droits de la personne a le devoir de faire rapport au procureur général de tout fait susceptible de constituer une infraction.

Article 85:
La Commission doit faire rapport au procureur général de tout fait qu'elle estime susceptible de constituer une infraction prévue par l'article 87.

Article 87:
Commet une infraction:
a) quiconque contrevient aux articles 10 à 19 et 83.1;

b) tout membre de la Commission ou de son personnel ou toute personne désignée suivant l'article 75 qui révèle, sans y être dûment autorisé, toute matière dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions;

c) quiconque tente d'entraver ou entrave la Commission, les membres de son personnel ou la personne désignée suivant l'article 75, dans l'exercice de leurs fonctions et, en particulier, dans la conduite d'une enquête.

PROCÉDURE DU RÈGLEMENT DES LITIGES

	ÉTAPES	ACTIVITÉS DÉPLOYÉES
I	Raisons de croire à l'existence de discrimination salariale	Examen de la situation par la personne ou le groupe qui se croit lésé. Trois éléments doivent être présents: - équivalence - inégalité salariale - écart fondé sur un critère de discrimination illicite
II	Possibilité d'un règlement interne	Entente entre les personnes ou groupes lésés, leur syndicat, s'il y a lieu et l'employeur.
III	Plainte à la Commission (La personne ou le groupe conserve le droit de recourir aux tribunaux sans passer par la Commission des droits de la personne.)	En cas d'impossibilité d'un règlement interne, possibilité de déposer une plainte par: - la ou les personnes lésées, ou - un organisme voué à la défense des droits et libertés ou au bien-être d'un groupe de personnes (ex.: syndicat)
IV	Enquête	Trois questions saisissent l'objet d'enquête: A) Y a-t-il équivalence des postes? L'enquête variera selon que les postes comparés sont: 1. identiques - comparaison des postes 2. substantiellement similaires - comparaison des postes - évaluation des tâches 3. différents mais équivalents - examen du système d'évaluation en place s'il y en a un - évaluation à l'aide d'une méthode systématique s'il n'y a pas de système en place B) Y a-t-il inégalité salariale? - comparaison des salaires rattachés aux postes concernés C) Cette inégalité est-elle fondée sur la discrimination? - mise en évidence de la présence d'un critère de discrimination: . la race, la couleur . le sexe . la grossesse . l'orientation sexuelle . l'état civil . l'âge . la religion . les convictions politiques . la langue . l'origine ethnique ou nationale . la condition sociale ou . le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.
V	Étapes du règlement	A) Médiation B) S'il y a échec à l'étape de la médiation, la Commission des droits de la personne émet des recommandations. C) Si les recommandations ne sont pas respectées, possibilité, pour la Commission des droits de la personne, avec le consentement de la ou des personnes lésées, de recourir aux tribunaux.
VI	Réparation des préjudices matériels et moraux	Possibilité de: - dédommagement des pertes subies - rétablissement de la parité salariale - dommages moraux et s'il y a lieu, dommages exemplaires.

Conclusion

Le recours à l'article 19 permet de s'attaquer à un aspect important de la discrimination à l'égard de divers groupes.

Il ne saurait toutefois s'agir d'un remède miracle ni d'une panacée universelle. Ainsi, la Commission des droits de la personne demeure attentive à certaines conséquences négatives de l'application du principe du salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination. Ces retombées découlent des résistances des divers milieux aux transformations exigées: résistances individuelles mais aussi organisationnelles.

La Commission travaille à l'analyse de ces résistances en vue de développer des moyens susceptibles de réduire au maximum leurs conséquences négatives.

La Commission croit également que pour rattraper le retard historique dont sont victimes divers groupes (Autochtones, femmes, groupes ethniques, handicapés) plusieurs types d'intervention doivent être développés. La revalorisation du salaire liée à l'application du principe de l'équivalence est un moyen parmi d'autres.

La Commission offre ses services à tous les intervenants du domaine de l'emploi (employés, employeurs, syndicats, etc.) afin de les aider à éliminer toute pratique qui pourrait comporter une forme de discrimination prohibée par la Charte.

Ce type d'intervention de la part de la Commission vise à la fois à obtenir des résultats concrets et à susciter une collaboration positive des intéressés en faveur du respect et de la promotion des droits de la personne.

POOR

QUALITY

ORIGINAL